



1. **PROPÓSITO**

El propósito de esta política es establecer lo que constituye un uso permisible de la fuerza por parte de un empleado, y los deberes del empleado antes, durante y después del uso de la fuerza. El objetivo de cada encuentro es proteger a la comunidad, a los empleados y a los sujetos, y llevar el encuentro a una resolución satisfactoria. Los empleados solo podrán usar la fuerza que sea objetivamente razonable para controlar eficazmente un incidente, protegiendo al mismo tiempo la seguridad de la comunidad, de los empleados y de los demás, basado en los mínimos constitucionales y legales establecidos por los tribunales. Los empleados solo pueden usar la fuerza cuando no parezca existir ninguna alternativa razonable eficaz, segura o factible y solo podrán usar el nivel de fuerza que un agente de policía razonable, en el lugar de los hechos, usaría en circunstancias iguales o similares.

Las normas establecidas por esta política del Departamento son deliberadamente más estrictas que los mínimos constitucionales y legales establecidos por los tribunales.

2. **PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

- A. **Carácter sagrado de la vida humana.** Los empleados harán todo lo posible por preservar la vida humana en todas las situaciones.
- B. **Valor y mérito de todas las personas.** Los empleados respetarán y defenderán en todo momento el valor, los derechos, la libertad y la dignidad de todas las personas.
- C. **Uso de la fuerza: Objetivamente razonable, necesaria y proporcional.** Los empleados usarán únicamente la fuerza que sea objetivamente razonable, necesaria y proporcional para resolver un incidente de manera eficaz y segura. A los empleados se les permite usar la fuerza para controlar a sujetos en el curso de sus deberes oficiales según lo autorizado por la ley, y en defensa propia y de otros. Al hacerlo, el empleado usará solo la fuerza que sea objetivamente razonable a la luz de los hechos y circunstancias a los que se enfrente en el momento de aplicar la fuerza.
- D. **Reducción.** Los empleados recibirán capacitación en tácticas y técnicas de reducción diseñadas para obtener el acatamiento voluntario de un sujeto antes de usar la fuerza. Estas tácticas y técnicas deben emplearse si son objetivamente viables y no aumentan el peligro para la comunidad, los empleados u otras personas. Reducir la necesidad de recurrir a la fuerza mantiene a salvo a la comunidad, a los empleados y a los sujetos, al conseguir un acatamiento voluntario.

Las tácticas y técnicas de reducción ayudan a los empleados a mantener la concentración y la calma durante las situaciones de crisis para llevar los momentos caóticos a una resolución tan pacífica como lo permita el sujeto. Los empleados evitarán las acciones o el lenguaje que intensifiquen intencionadamente un encuentro, a menos que sea necesario para lograr un propósito legal.

- E. **Evaluación continua.** Los empleados evaluarán continuamente cada situación y modificarán su respuesta a medida que cambien el comportamiento del sujeto y las circunstancias; antes, durante y después de que un empleado use la fuerza. Los empleados pueden tener justificado el uso de la fuerza en un momento determinado, pero no cuando cambian las circunstancias.
- F. **Reporte del uso de la fuerza.** Cada empleado que use la fuerza, u observe a otro empleado usar la fuerza, se asegurará de que un supervisor reciba el aviso tan pronto como sea factible. Si es necesario, los empleados completarán un Informe de Incidente o cualquier suplemento al final de su turno.
- G. **Deber de intervenir.** Todos los empleados deberán intervenir, sin temor a represalias, cuando sepan o deban saber que otro empleado está haciendo un uso irrazonable de la fuerza o está incurriendo en un comportamiento abusivo o una mala conducta.
- H. **Deber de prestar asistencia médica.** Tan pronto como sea factible después de cualquier incidente de uso de la fuerza, los empleados son responsables de solicitar tratamiento médico para los sujetos lesionados y dar ayuda de acuerdo con el entrenamiento del empleado y el equipo accesible en ese momento.

- I. **Rendición de cuentas.** Los empleados deberán rendir cuentas por el uso de la fuerza que infrinja la ley o la política. Los empleados tienen el deber absoluto de reportar cualquier conducta indebida, incluyendo, entre otros, el uso excesivo de la fuerza.
- J. **Fuerza de represalia.** Los empleados no utilizarán la fuerza contra las personas para castigarlas por huir, resistirse al arresto, agredir a un empleado o por cualquier otro motivo de represalia.

3. **DEFINICIONES**

A. Agresión activa	Acciones físicas de ataque o agresión.
B. Agresión agravada	Las acciones de una persona que presentan una amenaza inminente de muerte o lesiones físicas graves para el empleado u otra persona.
C. Arma de energía conducida (CEW)	Arma diseñada para descargar impulsos eléctricos con el fin de inmovilizar temporalmente a una persona, por ejemplo, una Taser®.
D. Fuerza mortal	La fuerza que se usa con el propósito de causar la muerte o lesiones físicas graves o que, en la manera en que se usa o se pretende usar, puede ocasionar un riesgo sustancial de causar la muerte o lesiones físicas graves. (ARS 13-105 (14))
E. Técnicas de reducción	Tácticas y técnicas usadas para reducir al mínimo la necesidad de usar la fuerza y aumentar la probabilidad de acatamiento voluntario.
F. Sujeción por la cabeza, cuello y llave estranguladora	- Control de la cabeza: técnica entrenada por el departamento que se usa para controlar el movimiento de la cabeza o el cuello de un sujeto y que no implica una inmovilización del cuello o la carótida ni la obstrucción de las vías respiratorias. Para los efectos de esta política, el contacto con el cuello que no inhiba la respiración o el flujo de sangre no constituye una llave estranguladora/sujeción de cuello. - Llaves estranguladoras (<i>prohibidas a menos que esté justificada la fuerza mortal</i>): cualquier técnica que implique el uso de un brazo u otro objeto firme para intentar controlar o incapacitar a un sujeto aplicando presión contra la tráquea o el área frontal del cuello con el propósito o la intención o el efecto de controlar el movimiento de un sujeto o dejar inconsciente a un sujeto bloqueando el paso del aire a través de la tráquea. - Técnica de restricción carotídea (<i>prohibida a menos que la mortal letal esté justificada</i>): cualquier técnica que se aplique en un esfuerzo por controlar o incapacitar a un sujeto mediante la aplicación de compresión bilateral en las arterias carótidas con el propósito o la intención o el efecto de controlar el movimiento de un sujeto o de dejar inconsciente a un sujeto mediante la restricción del flujo de sangre de ida y vuelta al cerebro.
G. Amenaza inminente	Una situación en la que una persona tiene la capacidad y la oportunidad de dañar al empleado o a otra persona, y el empleado cree razonablemente que la persona tiene la intención de causar ese daño.
H. Arma de impacto improvisada	Dispositivo u objeto que no está diseñado para ser usado como arma de impacto pero que, no obstante, puede usarse como tal (por ejemplo, una linterna, una radio o un palo).
I. Lesión	Deterioro de la condición física superior a dolor temporal pero inferior a lesión física grave.
J. Irritantes	Sustancias autorizadas que provocan una ligera inflamación u otros malestares en el organismo.
K. Fuerza menos letal	Fuerza que, aplicada correctamente, no es probable que cause la muerte o lesiones físicas graves.
L. Lanzadores/municiones menos letales	Instrumento de lanzamiento que, cuando se usa según lo previsto y diseñado, tiene menos probabilidades de causar la muerte o lesiones físicas graves que un arma (como un arma de fuego diseñada para aplicar fuerza letal).
M. Objetivamente razonable, necesario y proporcional	El uso de la fuerza solo está autorizado cuando es objetivamente razonable, necesario y proporcional a la luz de la totalidad de las circunstancias que el empleado conocía o debería haber conocido. Para los propósitos de esta política, "objetivamente" se refiere a cada una, razonable, necesaria y proporcional.



	* Razonable: la fuerza es razonable cuando el empleado no usa más fuerza de la necesaria para conseguir un fin lícito. * Necesario: los empleados solo pueden usar la fuerza cuando no parezca existir ninguna alternativa razonablemente eficaz, segura y factible, y solo pueden usar el nivel de fuerza que usaría un agente de policía razonable en circunstancias iguales o similares. * Proporcional: la fuerza aplicada debe reflejar la totalidad de las circunstancias que rodean la situación en cuestión, incluyendo la naturaleza y la inmediatez de cualquier amenaza planteada a los agentes de policía y a otras personas. La fuerza proporcional no exige que los agentes de policía usen el mismo tipo o cantidad de fuerza que el sujeto.
N. Indicadores previos a un ataque	• Las acciones o comportamientos de un sujeto que intencionalmente pone a otro en aprensión razonable de lesión física inminente (Referencia A.R.S. 13-1203.A.2)
O. Fuerza que se debe reportar	• La fuerza que alcanza los niveles 1, 2 o 3, como se definen abajo, constituye un uso de la fuerza que se debe reportar. En esta política, la fuerza que debe reportarse se define como "uso de la fuerza".
P. Resistencia: Activa y pasiva	• Los empleados pueden enfrentarse a los siguientes tipos de resistencia a las directivas legales: Resistencia activa: acciones físicas que intentan impedir el control de un empleado pero que no constituyen una agresión activa contra el empleado u otra persona. Resistencia pasiva: no acatar las órdenes de un empleado sin hacer acciones físicas o intentar huir.
Q. Prioridades de seguridad	• Componente del proceso de toma de decisiones que da el marco para tomar decisiones tácticamente bien fundadas, usando criterios objetivos según el riesgo actual o probable de una persona de sufrir lesiones corporales graves o la muerte y su capacidad directa para alejarse de ese peligro. • Las prioridades de seguridad son las siguientes: (i) Rehenes (ii) Inocentes/miembros de la comunidad (iii) Agentes de policía, fuerzas de orden público (iv) Sospechoso/sujeto
R. Lesión física grave	• Lesión física que crea un riesgo razonable de muerte, causa desfiguración grave y permanente o provoca la pérdida o el deterioro a largo plazo del funcionamiento de cualquier miembro u órgano del cuerpo.
S. Muestra de fuerza (SOF)	• Cualquier arma letal o dispositivo menos letal apuntado en dirección a una persona.
T. Dolor temporal	• Cualquier dolor que sea breve, que no tenga como consecuencia lesiones y que solo sirva para lograr el acatamiento.

U. Totalidad de las circunstancias	• Hechos y circunstancias, en torno a cualquier acontecimiento, conocidos por el empleado en el momento en que se tomó la decisión. Los hechos y circunstancias pueden incluir, entre otros: * Acciones y comportamientos del sujeto * Potencial de violencia e historia del sujeto * Si se cometió un delito * Naturaleza del delito * Gravedad del delito * Número, tamaño y fuerza de las personas participantes y presentes en el lugar de los hechos * Armas y dispositivos disponibles para las personas que participaron en el delito * Opciones de fuerza disponibles del empleado * Recursos disponibles, incluyendo los conceptos de tiempo, distancia, cobertura * Si la persona presenta señales de enfermedades mentales o una crisis de salud conductual * Si la persona parece tener: ○ Una discapacidad médica o de salud conductual ○ Una discapacidad física o auditiva ○ Una discapacidad debido al consumo de alcohol o drogas ○ Una barrera lingüística que puede contribuir al incumplimiento * Factores ambientales
V. Uso de la fuerza	• Acciones físicas aplicadas a una persona por empleados del Departamento en el ejercicio de sus deberes, con el fin de: * obligar al acatamiento de las órdenes legales de un empleado; * poner bajo custodia policial a una persona que no acate o se resista; o * detener una agresión física, o la amenaza de una agresión física.

4. **FUERZA MÍNIMA Y NIVELES DE FUERZA QUE SE DEBE REPORTAR**

A. Fuerza mínima	• La interacción física destinada para escoltar, esposar, separar, guiar o controlar a sujetos no constituye un uso de la fuerza que deba reportarse para los efectos de esta política. NOTA: Uso de técnicas de manipulación de articulaciones (llaves de articulaciones), llave de muñeca, sujeción de escolta, técnicas de sumisión por presión, palancas de brazo u otros agarres firmes usados junto con técnicas de esposado aprobadas y entrenadas por el departamento. • La fuerza mínima no se considera uso de la fuerza.
B. Muestra de fuerza (SOF)	• Una muestra de fuerza ocurre cuando cualquiera de los siguientes sistemas de armas aprobados por el Departamento apunta a una persona o en su dirección: * Pistola * Escopeta * Rifle * CEW (Taser®) * Lanzador de 40 mm * PepperBall® • La muestra de fuerza también incluye las siguientes situaciones: * Descargas (disparos) de municiones PepperBall® cerca de una persona debido a una gran concentración policial en un área/negación de acceso a un área. * El “disparo del arco eléctrico de advertencia” de un CEW durante un incidente policial en presencia de una persona, con el fin de obtener su acatamiento. EXCEPCIÓN: Las unidades especializadas designadas y los empleados asignados a trabajar en un comando federal no estarán obligados a reportar una muestra de fuerza durante la ejecución de sus deberes. Las designaciones de unidades especializadas las hará el jefe de policía. • La muestra de fuerza no se considera uso de la fuerza.

C. Uso de la fuerza	Cualquier fuerza superior a la fuerza mínima constituye un uso de la fuerza que debe reportarse. La fuerza que se debe reportar se divide en niveles 1, 2 y 3.
D. Nivel 1 del uso de la fuerza	- El uso de técnicas de control físico que causan dolor temporal o queja de dolor temporal, incluyendo, entre otros, los siguientes: * Puntos de presión * Golpe con la culata en la mejía * Paliza * Arnés - Las quejas de lesiones en las que el sujeto se evalúa por personal médico y no se administra tratamiento médico ni primeros auxilios - Uso de dispositivos de inmovilización física más allá de las esposas, incluyendo la inmovilización RIPP® y la malla para escupir aprobados por el Departamento - Derribos, zancadillas o tacleadas forzosos que no den como resultados lesiones ni quejas de lesiones
E. Nivel 2 del uso de la fuerza	- Uso de técnicas que causen o de las que pudiera esperarse razonablemente que causen lesiones superiores al dolor temporal, incluyendo las siguientes, cuando no se califiquen como nivel 3 de uso de la fuerza: * Descarga intencionada de un CEW en modo <i>Drive-stun</i> (aturdimiento por impulsión) o despliegue de sondas contra una persona * Uso de irritantes, incluyendo atomización OC, Repuls®, MK9, PepperBall®, gas CS * Técnicas de defensa sin armas incluyendo, entre otros, golpes con el codo o el puño, golpes con la mano abierta y patadas * Uso de armas de impacto o de impacto improvisadas * Descarga intencionada de lanzador/municiones menos letales contra una persona * Cualquier mordedura de perro que tenga como consecuencia lesiones - Lesiones que den como resultado la administración de ayuda o tratamiento médico pero que no necesiten hospitalización NOTA: “Hospitalización” no incluye el “alta médica”, o tratamiento y alta, en el Departamento de Emergencias, independientemente de la duración de la estancia. - El uso de la fuerza que tenga como consecuencia la pérdida de la consciencia de la persona NOTA: Por “pérdida de la consciencia” se entiende la pérdida temporal de la consciencia de una persona como consecuencia del uso de la fuerza.
F. Nivel 3 del uso de la fuerza	- Los usos de la fuerza letal, por ejemplo, los tiroteos con participación de agentes de la policía, etc. - Los usos de la fuerza que tengan como consecuencia la muerte de la persona, lesiones físicas graves o lesiones que necesiten hospitalización NOTA: “Lesión que necesite hospitalización” se refiere a cualquier ingreso formal en el hospital. “Hospitalización” no incluye el “alta médica”, o tratamiento y alta, en el Departamento de Emergencias, independientemente de la duración de la estancia. - El uso intencionado de un vehículo de la policía para golpear a un peatón, ciclista o vehículo ocupado NOTA: “Vehículo ocupado” no incluye el uso de técnicas autorizadas de interceptación de vehículos o técnicas de “inmovilización” usadas como parte de un evento táctico planificado
G. Circunstancias especiales sin el uso de la fuerza que se deben reportar	- Los siguientes incidentes, por definición, no se consideran uso de la fuerza, pero necesitan una investigación formal por la naturaleza de su caso: * Disparos de armas de fuego – Objetivo animal/no humano: Cualquier disparo de un arma de fuego NO dirigido contra una persona, sino contra un animal u otro objetivo no humano * Descargas de armas de fuego – Negligencia: Cualquier disparo negligente de un arma de fuego que NO se dirija a una persona o un animal o en su dirección * Muerte bajo custodia: La muerte de una persona bajo custodia del Departamento, en la que se considere que la muerte no está relacionada con el uso de la fuerza por parte de los empleados



BORRADOR DE USO DE LA FUERZA

Orden de operaciones

1.5.00

DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE PHOENIX

BORRADOR 05/23

PÁGINA 6

H. Investigación de incidentes críticos

- Un incidente calificado que debido a su propio suceso, por el bien del Departamento y la confianza de la comunidad, se investiga como una investigación formal incluso en ausencia de una acusación creíble de mala conducta del empleado.
- Los siguientes incidentes calificados se consideran incidentes críticos:
 - * Todos los incidentes de tiroteo con participación de agentes de policía (OIS) (nivel 3 de uso de la fuerza)
 - * Todas las aplicaciones de fuerza mortal (nivel 3 de uso de la fuerza)
 - * Cualquier otro uso de la fuerza de nivel 3 designado específicamente como incidente crítico por el jefe de policía o la persona que éste designe, caso por caso
 - * Muerte bajo custodia (circunstancia de reporte especial)

5. POLÍTICA GENERAL

A. Uso de la fuerza

- (1) Esta sección resume las políticas generales del Departamento de Policía de Phoenix relacionadas con el uso de la fuerza. Estas aportan la base de las políticas más específicas que rigen la aplicación, el reporte, la investigación y la revisión de la fuerza. El Departamento reconoce que los empleados se enfrentarán a circunstancias únicas y difíciles que no se tratan específicamente en esta política. Se espera que los empleados apliquen estas políticas de manera razonable en situaciones imprevistas.
- (2) Es política del Departamento de Policía de Phoenix tener en la más alta estima la dignidad y la libertad de todas las personas. El Departamento respeta el carácter sagrado de toda vida humana, y la aplicación de la fuerza mortal es una medida que debe emplearse en las circunstancias más excesivas, cuando hayan fracasado los medios de fuerza menores o no puedan considerarse razonablemente.
- (3) El uso adecuado de la fuerza es esencial para asegurarse de una actuación policial imparcial y para generar confianza en la comunidad. Si bien hay circunstancias en las que las personas no acatarán la ley a menos que sean obligadas o controladas por empleados de la policía mediante el uso de la fuerza, los empleados deben tener presente que su autoridad proviene de la comunidad y que la fuerza irrazonable degrada la legitimidad de esa autoridad.
- (4) El Departamento busca manejar el uso de la fuerza por los empleados más allá de la norma *Graham v. Connor* (1989) y sus requisitos mínimos, estableciendo más parámetros para la aplicación de la fuerza y ofreciendo una dirección explícita a los empleados de la policía. El buen juicio, el ejercicio apropiado de la discreción y la adhesión a la política del Departamento serán siempre la base de la toma de decisiones de los empleados en la amplia gama de posibles situaciones de uso de la fuerza.

B. Reducción

- (1) El objetivo general de esta política es promover la resolución razonada de las situaciones y reducir la probabilidad de daños a todas las personas participantes. La reducción se revisa y evalúa según la totalidad de las circunstancias presentes en el momento del incidente.
- (2) Las tácticas y técnicas de reducción son acciones usadas por los empleados, cuando son seguras y factibles sin comprometer las prioridades de seguridad. Buscan minimizar la probabilidad de que sea necesario usar la fuerza durante un incidente y aumentar la probabilidad de acatamiento voluntario. Las tácticas y técnicas se identifican en el Anexo A, Opciones de respuesta de la fuerza. (*hipervínculo por determinar*)
- (3) Los empleados harán su trabajo de manera que eviten poner indebidamente en peligro su propia seguridad o la de los demás por malas decisiones tácticas.
- (4) Pensamiento crítico
 - a. Los empleados deberán usar un marco de pensamiento crítico y toma de decisiones cuando el tiempo lo permita, para analizar y responder a incidentes; este marco ayudará a los empleados a estabilizar una situación al:
 - Evaluar la situación, las amenazas y los riesgos
 - Recopilar hechos relevantes sobre el incidente
 - Considerar los poderes policiales y la política de PPD
 - Identificar opciones y determinar el mejor curso de acción en interés del Departamento y de la comunidad
 - Actuar, revisar y reevaluar la situación

C. Personas retenidas

- (1) Los empleados no deberán usar la fuerza contra personas que estén esposadas o retenidas de otro modo, excepto en circunstancias en las que la totalidad de las circunstancias lo hagan necesario para evitar lesiones o fugas.
- (2) Las tácticas de arresto a menudo implican poner al sujeto en el suelo. Las personas retenidas se pondrán en posición de recuperación tan pronto como sea posible (de lado, sentadas, de rodillas o de pie). Si la posición de recuperación no es factible, se hará todo lo posible por monitorear la consciencia y la respiración del sujeto hasta que llegue el personal médico.

D. Uso de fuerza mortal

- (1) La fuerza mortal solo puede usarse en circunstancias en las que sea inminente una amenaza de muerte o de lesiones físicas graves para el empleado u otras personas. Un peligro es inminente cuando un empleado objetivamente razonable creería que se aplican cada uno de los siguientes:
 - Un sospechoso actúa o amenaza con causar la muerte o lesiones físicas graves al empleado o a otras personas.
 - El sospechoso tiene los medios o instrumentos para hacerlo.
 - El sospechoso tiene la oportunidad y la capacidad de usar los medios o instrumentos para causar la muerte o lesiones físicas graves.
- (2) Se intentaron opciones de reducción de la tensión, fracasaron o se determinó que no eran factibles según la totalidad de las circunstancias.
- (3) Antes de tomar la decisión de emplear la fuerza mortal, los empleados deben tener en cuenta consideraciones ambientales como el campo de tiro, el escenario, los transeúntes, el potencial de rebote, la posibilidad de penetración excesiva y otros riesgos para la vida.
- (4) Cuando la seguridad lo permita, los empleados deberán identificarse y declarar su intención de emplear la fuerza letal antes de usar un arma de fuego o emplear la fuerza mortal.
- (5) Un empleado puede usar la fuerza mortal para impedir la fuga de una persona que huye si la fuerza está justificada y no existe ninguna alternativa de fuerza razonable, siempre que se aplique cada uno de los siguientes:
 - Hay causa probable para creer que la persona cometió o está en proceso de cometer un delito grave que implica la imposición o amenaza de imposición de lesiones físicas graves o la muerte.
 - La fuga de la persona supondría una amenaza inminente de muerte o de lesiones físicas graves para el empleado u otra persona a menos que la persona sea detenida sin demora.
 - Si el tiempo, la seguridad y las circunstancias lo permiten, los empleados se identificaron como agentes de fuerzas de orden público, declararon su intención de usar la fuerza letal y dieron a la persona una oportunidad razonable de acatar voluntariamente.

E. Restricciones del uso de la fuerza mortal

- (1) No se deberá usar la fuerza mortal para someter a personas cuya conducta solo sea una amenaza para la propiedad.
- (2) No se deberá usar la fuerza mortal contra personas cuya conducta sea una amenaza solo para ellas mismas.
- (3) Está prohibido disparar contra multitudes.
- (4) Está prohibido el uso de disparos de advertencia.

(5) **Los siguientes están prohibidos** a menos que el uso de la fuerza mortal esté justificado y no existan alternativas razonables:

- La descarga de un arma de fuego contra una persona;
- Golpes intencionados en la cabeza de una persona con un arma de impacto improvisada o contra un objeto duro y fijo, incluyendo, entre otros, calle, suelo de cemento, pared o barras de hierro;
- Uso de un arma de fuego o de un lanzador menos letal como arma de impacto improvisada;
- Golpes con la rodilla o patadas en la cabeza o el cuello de una persona cuando esta está en posición indefensa;
- La aplicación de la técnica de restricción carotídea o de cualquier otra llave estranguladora;
- El uso intencionado de un vehículo de la policía contra un sujeto a pie o en bicicleta; y
- La colisión deliberada con otros vehículos o el uso de un vehículo de la policía para obligar a cualquier vehículo a salirse de la calle.

EXCEPCIÓN: Empleados “inmovilizando” un vehículo como parte de un evento táctico planificado.

EXCEPCIÓN: Empleados entrenados y autorizados en técnicas de interdicción de vehículos.

- Los empleados no deberán disparar ningún arma desde o hacia un vehículo en movimiento, excepto:
 - * Para contrarrestar una amenaza inmediata de muerte o de lesiones físicas graves a un empleado o a otra persona, por una persona que esté en el vehículo usando medios que no sean el propio vehículo (por ejemplo, armas de fuego).
 - * Para contrarrestar una situación en la que un empleado u otra persona esté inevitablemente en el camino del vehículo y no pueda ponerse a salvo.

NOTA: Los empleados no se pondrán en el camino de un vehículo en movimiento o con capacidad de movimiento inmediato, de modo que el empleado evite crear una situación en la que no tenga otra opción que usar la fuerza mortal.

6. **ACCIONES NECESARIAS**

A. **Deber de intervenir**

- (1) Los empleados serán entrenados, deberán reconocer y actuar para prevenir o detener, según corresponda, a cualquier empleado que use fuerza irrazonable o cualquier otra fuerza que viole la Constitución, las leyes del Estado o las políticas del Departamento.

B. **Deber de prestar asistencia médica**

- (1) Tan pronto como sea factible después de cualquier incidente de uso de la fuerza, los empleados son responsables de pedir tratamiento médico para los sujetos lesionados y prestar ayuda de acuerdo con el entrenamiento del empleado.
- (2) Cada vez que haya una lesión, o una presunta lesión, como resultado del uso de la fuerza por el personal del Departamento, **los empleados:**
 - * Evaluarán a la persona que declara estar lesionada y le prestarán primeros auxilios, si es necesario
 - * Pedirán al personal médico que acuda al lugar de los hechos, si procede
 - * Informarán inmediatamente a un supervisor

	BORRADOR DE USO DE LA FUERZA	Orden de operaciones 1.5.00
	DEPARTAMENTO DE POLICÍA DE PHOENIX	BORRADOR 05/23 PÁGINA 10

- (3) Los empleados que estén directamente implicados en un uso de la fuerza sobre un sujeto serán relevados, tan pronto como sea factible, por otro agente de policía que no esté directamente implicado en el incidente de uso de la fuerza, para el cuidado y custodia del sujeto.

C. Reporte del uso de la fuerza y principios generales

- (1) La revisión de todos los usos de la fuerza es una prioridad crítica del Departamento. Por medio del análisis dinámico de tácticas, entrenamiento, políticas, procesos y procedimientos, el Departamento aprende importantes lecciones de cada incidente significativo de uso de la fuerza.
- (2) Se espera que cada nivel de revisión cuente con un número suficiente de personal entrenado en el proceso de revisión para sostener el proceso de revisión a tiempo. En caso de ausencia del trabajo, el revisor o la persona que éste designe asignará a otro supervisor para que complete la revisión del reporte de uso de la fuerza.